

УДК 338.3: 338.9

Н.А. МАМОНТОВА

Національний університет «Острозька академія»

УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ КОМПАНІЙ НАФТОГАЗОВОГО СЕКТОРУ

У науковій праці проаналізовано стан компаній нафтогазового сектору. Визначені перспективні шляхи адаптації менеджменту нафтогазових компаній до нових викликів. Запропоновано новітні підходи до побудови механізмів управління вартістю компаній нафтогазового комплексу.

Ключові слова: управління вартістю, менеджмент, нафтогазовий сектор.

Виробничі корпорації (зокрема в нафтогазовому комплексі) є основними суб'єктами, які визначають не лише динаміку, а й траєкторію розвитку національних інноваційних систем. Тому вкрай важливим завданням є підтримка мотивації виробничих компаній реального сектора до здійснення масштабної та ефективної інвестиційної та інноваційної діяльності. Вважаємо, що в ринкових умовах таким мотиватором може бути випереджувальне зростання вартості компаній, які використовують інтелектуальні ресурси. Цим визначається актуальність дослідження.

Об'єкти та методи дослідження

Над актуальними науковими проблемами формування та використання інтелектуального ресурсу виробничих компаній плідно працюють провідні вчені – Л.Городянська, І.Журавльова, І.Жураковська, С.Захарін, Г.Карпенко, Р.Кучуков, І.Мойсеєнко, Н.Ушенко, Л.Федулова та ін. Об'єктом дослідження є вартість нематеріальних активів. В процесі дослідження використовувалися наступні методи: наукової абстракції, індукції та дедукції, аналітичного узагальнення, порівняльних оцінок.

Постановка завдання

Проте мають бути зроблені узагальнення та оцінки щодо стану формування та використання інтелектуального капіталу підприємств нафтогазового комплексу, що має важливе значення в контексті забезпечення економічної безпеки держави в умовах нестабільності.

Мета статті – розробити пропозиції і рекомендації з питань удосконалення механізму управління інтелектуальним ресурсом нафтогазових компаній.

Результати та їх обговорення

Незважаючи на славетні наукові традиції, наша країна відстає не лише від розвинених, а й колишніх соціалістичних країн за багатьма показниками розвитку та ефективного використання інтелектуального потенціалу. Зокрема, приведені витрати на одного науковця в Україні менші: втричі – ніж у Росії, у 18 разів – ніж у Бразилії, у 34 рази – ніж у Південній Кореї, у 72 рази – ніж у США. На підставі системного аналізу тенденцій розвитку науково-технічної та технологічної сфери науковці дійшли висновку, що Україна на сучасному етапі свого розвитку не здатна забезпечити ефективної трансформації людського потенціалу в людський капітал [1].

На національному рівні виробничі компанії мають відігравати роль генератора базисних інновацій та організатора інноваційного оновлення широких кіл компаній-сателітів, що пов'язані з ними через систему економічних та технологічних зв'язків [2]. Магістральним напрямом розвитку великого бізнесу (представленого, як правило, транснаціональними корпораціями) нині є забезпечення сприйняття раціональних нововведень [3].

У контексті вартісного управління такий висновок є обґрунтованим. У сучасних умовах змінюються не лише окремі складові ресурсної стратегії компаній, а й загальне призначення функціонування. Нині економісти вказують, що головною метою (призначенням) будь-якої підприємницької структури (фірми, підприємства, компанії) є максимізація її ринкової вартості і на цих засадах – максимізація добробуту власників (власника, акціонерів) [4]. Для стійкого зростання вартості компанії власники мають піклуватися перш за все про зростання вартості саме інтелектуального капіталу (інтелектуального ресурсу), маючи на увазі, що він формує основну складову майбутнього добробуту. Вартість інтелектуального ресурсу може зростати внаслідок комерційного успіху (або його очікування) від вироблення, впровадження або реалізації нововведень та інновацій, створених завдяки ефективному використанню інтелектуального потенціалу компанії. Зволікання із зростанням вартості інтелектуального ресурсу може призвести в компанії до негативних наслідків, навіть до банкрутства.

У нафтогазовому бізнесі особливе місце в системі стратегічних ресурсів посідають результати інтелектуальної діяльності, можливості нарощування та використання інтелектуального потенціалу, а також прирівняні до них засоби індивідуалізації (фірмові назви, бренди, товарні знаки тощо). Тому актуальною є проблема формулювання спрямованої на конкретні результати стратегії експлуатації цих ресурсів. Така стратегія, на нашу думку, має бути складовою загальної стратегії вартісного управління нафтогазовою компанією, ґрунтуватися і на традиційних чинниках, і на окремих нових (інноваційні орієнтири, стратегія навчання та підготовки персоналу, комерціалізація інтелектуальних продуктів, окремі характеристики наявних та планованих інтелектуальних активів компанії тощо).

Досвід провідних нафтогазових компаній світу у сфері створення систем ефективного управління інтелектуальним капіталом дає змогу виділити два аспекти одержання комерційної користі (йдеться, перш за все, про зростання вартості таких компаній) – по-перше, створення так званої “інтелектуальної вартості” (*value creation*), тобто інтелектуальних продуктів; по-друге, екстракція (вилучення) цієї вартості (*value extraction*), тобто її комерційне використання. Створення вартості на основі використання інтелектуального ресурсу відбувається внаслідок генерування нового перспективного знання та його трансформації в інновації з подальшим одержанням комерційного ефекту.

Мабуть, з огляду на вказане, зовсім не випадково в теоретичних концепціях інноваційного суспільства [5–7], економіка якого ґрунтується на широкому застосуванні наукового знання, роль творчої особистості та інтелектуальних ресурсів стає провідною.

У межах нових течій інституціональної теорії успішність виробничої компанії на ринку залежить від її ресурсних надбань [8], причому процеси виробництва додаткової вартості пов’язуються з володінням компанією високоспецифічними ресурсами (наприклад, людський капітал, професійні уміння та знання, унікальне обладнання і т. д.), що можуть створюватися і нагромаджуватися тільки в процесі ефективного корпоративного управління. Неоднорідність результатів діяльності різних компаній в умовах постіндустріального суспільства визначається обсягами володіння та ефективністю використання вказаних специфічних ресурсів. Цю обставину потрібно враховувати під час побудови сучасних систем вартісного управління нафтогазовою компанією.

В умовах переходу економіки на модель інноваційного розвитку особливо актуальною проблемою корпоративного управління в нафтогазовому бізнесі стане розробка та впровадження систем управління знаннями та інтелектуальними ресурсами не лише на рівні головних компаній (підприємств), а й на рівні

дочірніх структур. Зрозуміло, що ефективна система управління знаннями стане головною умовою адекватного зростання вартості нафтогазових компаній.

У практиці вартісного управління нафтогазовими компаніями актуальною є проблема забезпечення належного комерційного використання отриманих результатів інтелектуальної діяльності компанії. Ця проблема складна, оскільки вона комплексна і багатогранна, містить правові, техніко-технологічні, економічні, соціогуманітарні, екологічні, виробничі та інші аспекти. Досвід показує, що в реальних умовах від ідеї створення нового продукту до надходження перших прибутків від його продажу на ринку минає кілька років, як правило, від двох до чотирьох (це період інноваційного проекту). Як слушно зауважує І. Жураковська, в умовах постіндустріальної економіки знання (інтелектуальний ресурс) стануть основним джерелом конкурентоспроможності на мікрорівні. Зі свого боку, зміцнення конкурентоспроможності сприяє максимізації показників абсолютного та відносного зростання вартості (загалом у корпоративному секторі, і в окремих компаніях). Тому компанії мають завчасно подбати про створення корпоративних систем управління знаннями [9]. Фахівці вказують, що побудова системи управління знаннєвого та інтелектуального ресурсів має починатися з проектування підсистеми моніторингу формування цих ресурсів [10].

Ми вважаємо, що система моніторингу формування інтелектуального ресурсу нафтогазової компанії має складатися із: підсистеми облікових показників, які характеризують стан процесу формування інтелектуального ресурсу (раціоналізаторська активність, кількість отриманих патентів тощо); підсистеми експертних показників (дані опитувань експертів, а також вивчення результатів опитування у фокус-групах); оцінки чинників внутрішнього та зовнішнього середовищ, що впливають на матеріальну мотивацію працівників інтелектуальної праці (зростання заробітної плати, система бонусів, можливості інсентив-поїздок тощо); оцінки чинників внутрішнього та зовнішнього середовищ, що впливають на моральну мотивацію працівників інтелектуальної праці (можливості до самонавчання та самовдосконалення, гнучкий робочий графік тощо); контрольно-аналітичних процедур та практик. Кожна з цих складових впливає на формування показників загальної системи управління інтелектуальним ресурсом компанії, а через неї – і на загальну систему вартісного управління.

У контексті вартісного управління цінність (ціна) інтелектуального капіталу нафтогазової компанії визначається передусім результативністю (фактичною або перспективною) його використання, зокрема в середньо- та довгостроковій перспективі. Елементом такої результативності може бути зростання традиційних вартісних показників (вартості акцій, доходів компаній, економічної доданої вартості на макрорівні, національного багатства тощо). На сьогодні економічна наука не виробила єдиної методології такого оцінювання, хоча у світовій практиці зазвичай використовують показники національної конкурентоспроможності.

Однак стратегічні орієнтири підвищення ефективності використання інтелектуального ресурсу компаній в умовах української дійсності мають формуватися з урахуванням не лише глобалізаційних процесів, а й національних особливостей корпоративних відносин (конфлікти між групами власників, між власниками та менеджерами, менеджерами та працівниками, між «творчими» працівниками та «технічними» тощо). На наш погляд, ці особливості зумовлені тим, що у вітчизняній економіці все ще панує парадигма індустріального розвитку, а чимало центрів ухвалення рішень не усвідомлюють або свідомо применшують роль і значення інтелектуального ресурсу. Непоодинокими є факти не-

відповідності між традиційними («індустріальними») методами мотивації (оплати праці) та новими («постіндустріальними») практиками творчості. Можна спрогнозувати, що принципи індустріальної економіки і надалі гальмуватимуть шлях створення та ефективного використання інтелектуальних ресурсів компаній, які сукупно формують інтелектуальне багатство суспільства. Розв'язати цю проблему можна лише у відкритій конкурентній економіці, яка прагне максимізувати вартість будь-якої цінності (компанії, продукту, послуги). У цьому контексті широке впровадження вартісного управління може стати основним стимулятором поступового переходу економіки на рейки постіндустріального розвитку.

Фахівці обгрунтовано вважають, що побудова корпоративної стратегії виробничої високодиверсифікованої компанії (до цієї категорії підпадають і компанії нафтогазового комплексу), заснованої на стійкому зростанні вартості інтелектуального капіталу (інтелектуального ресурсу), неможлива без створення адекватної міжнародним вимогам системи обліку динаміки такого капіталу та його використання [11]. Проте, як було показано в попередніх розділах, в українському бухгалтерському обліку залишаються старі рудименти (вважалося, що основу потенціалу підприємства формують його основні засоби), які є «пережитками» індустріальної епохи. В умовах переходу економіки до постіндустріального розвитку держава має взяти на себе відповідальність за формування сучасної адекватної системи обліку інтелектуальних ресурсів компаній, їхньої справедливої оцінки та показників ефективного використання. Без вирішення цього завдання компанії не зможуть правильно враховувати внесок інтелектуального ресурсу у формування вартісних показників, а отже – не матимуть змоги впроваджувати сучасні системи вартісного управління з використанням перевірених світовою практикою технологій фінансового менеджменту.

Л. Городянська обгрунтувала, що, розв'язуючи проблему оцінки якості та визнання в обліку інтелектуальних ресурсів, доцільно використовувати так званий кваліметричний підхід, який об'єднує методи кількісної оцінки якості об'єктів чи процесів. Цей підхід покладено в основу побудови в системі обліку факторно-критеріальної моделі відтворення інтелектуальних ресурсів за інтенсивною формою [11], тобто з використанням здатності персоналу до самонавчання. Запропонована модель складається із трьох чинників та сукупності критеріальних обмежень. Перший фактор ідентифікує якість інтелектуальних ресурсів (критерії: функціональне призначення, форма, можливості використання тощо). Другий фактор вказує на рівень забезпечення системи обліку й аналізу інтелектуальними ресурсами (критерії: оцінка інтелектуального ресурсу, що є власністю компанію, оцінка можливостей залучення інтелектуального ресурсу партнерів та контрагентів, аналіз якості процесу відтворення інтелектуальних ресурсів та ін.). Третій фактор дає уявлення про рівень управління якістю відтворення інтелектуальних ресурсів (критерії: підвищення результативності управління інтелектуальними ресурсами, управління якістю трудових ресурсів тощо).

Ми погоджуємося, що назріла потреба суттєво удосконалити систему обліку інтелектуального капіталу (інтелектуальних ресурсів), тим паче це актуально в умовах переходу вітчизняних компаній нафтогазового комплексу до вартісного управління. Утім, варто мати на увазі, що у запропонованій концепції більшість показників (критеріїв) має ймовірнісний або кон'юнктурний характер, а чітко оцінити інтелектуальний ресурс як актив за таких умов майже неможливо. Бухгалтерський облік, на нашу думку, має відображати справедливу первинну та відновну вартість будь-якого активу (це стосується й інтелектуального ресурсу), що базується на достовірній оцінці можливостей його комер-

ціалізації (така оцінка має здійснюватися за адаптованими методиками). Однак проведення оцінки з урахуванням показників ефективності, результативності, рентабельності тощо не входить до завдань бухгалтерського обліку. В іншому випадку аналогічні інтелектуальні ресурси нафтогазової компанії матимуть принципово різну вартість у різних компаніях (залежно від ефективності використання), що є неприпустимим. На практиці цю невідповідність мала б регулювати динаміка гудвіла, тобто коли ринкова вартість підприємства більша за вартість його активів (враховуючи й інтелектуальні ресурси).

Справедлива вартісна оцінка інтелектуальних ресурсів нафтогазових компаній (за адаптованими методиками) [12] сприятиме гармонізації процесу загального вартісного управління компанії або, скажімо, її структурних підрозділів, функціональних систем тощо. Слушною вважаємо думку, що на ефективність корпоративних відносин у державі найпомітніше впливає законодавча база [5]. Тим паче, коли йдеться про перехід економіки на постіндустріальну модель розвитку, адже тоді яскраво проявляються результати творчої діяльності людини, які мають бути надійно захищені правовими засобами. Доцільно вказати, що будь-який економічний прогрес (або ширше – траєкторія економічного розвитку) спирається передусім на економічні інтереси. Якщо панівні класи (центри ухвалення рішень) підтримають ідею про нові економічні інтереси (приміром, про порівняно вищу рентабельність інтелектуального капіталу), то буде ухвалено нові економічні рішення (до прикладу, про особливу правову регламентацію формування й використання інтелектуального ресурсу). До того ж корпоративне управління, засноване на зростанні вартості, має спиратися на ділові практики, етикет, внутрішні документи, оскільки актами законодавства неможливо врегулювати всю сукупність виробничих та розподільчих відносин, а на динаміку вартості компанії впливає її репутація на ринку. Повною мірою це стосується регулювання обліку та оцінки інтелектуальних ресурсів. Отже, законодавча база є конче потрібною, але недостатньою умовою розв'язання проблеми справедливої оцінки інтелектуальних ресурсів на практиці вартісного управління.

До речі, в умовах загострення кризи найбільші резерви зростання вартості на основі підвищення ефективності використання інтелектуальних ресурсів у нафтогазовому бізнесі мають не великі, а середні компанії, це підтверджують навіть російські науковці [13]. Внаслідок кризи великі нафтогазові компанії опинилися у значно гіршому фінансовому становищі з огляду на загальну агресивну політику конкурентів, обмежений доступ до кредитного ресурсу і стрімке загострення проблеми несплати платежів (як результат недооцінки ризиків), а також переоцінки можливостей використання ефекту масштабу в умовах екстенсивного використання основних виробничих ресурсів. Крім того, великі нафтогазові компанії в умовах слабких економік традиційно наближені до держави і розраховують на вигідні державні контракти і замовлення, які через збільшення бюджетного дефіциту суттєво скорочуються або навіть скасовуються. Середні нафтогазові компанії, навпаки, традиційно опираються на гнучкі механізми економічної поведінки, в основі яких диверсифікація ресурсного забезпечення та максимальне використання потенціальних можливостей. Зазвичай середні компанії проводять виважену політику, оскільки змушені працювати у висококонкурентному середовищі. У підсумку, сукупна вартість інтелектуального капіталу багатьох середніх компаній перевищує сукупну вартість інтелектуального капіталу багатьох великих компаній, які звикли отримувати монопольну ренту, і саме це є основою їхнього фінансового добробуту. Причому справедливо це і для нафтогазового комплексу, і для інших сфер реального сектора [14].

За таких обставин, щоб підвищити ефективність стратегічного управління щодо використання інтелектуальних ресурсів суспільства, держава має подбати про гнучку (відповідно до наявних викликів) реструктуризацію великого бізнесу, створення стимулів для поступового переходу великих компаній на сучасні технології вартісного управління. В умовах зростання значущості інтелектуального ресурсу така політика має, окрім зазначеного, передбачити стимулювання набуття нових знань та навичок, зокрема це стосується тих, хто працює, тобто мають бути стимули до самонавчання та самоорганізації, важливо також підвищувати рівень інтелектуальної культури суспільства і окремих трудових колективів [15].

Найбільші нафтогазові компанії світу охочекладають інвестиції в інтелектуальні проекти – зокрема, екологічно безпечні технології, освоєння альтернативних (вітрових, сонячних та геотермальних) джерел енергії, зростання вартості людського капіталу. Приміром, у компанії *BP Amoco* працює дочірня структура *BP Solar*, яка вивчає нові можливості промислового видобутку сонячної енергії (до речі, спостерігаються швидкі темпи зростання сонячної енергії, скажімо, щорічно упродовж 2000–2008 рр. це було на рівні 25–30%).

За нашою оцінкою, пришвидшене формування та використання інтелектуального ресурсу у вітчизняному нафтогазовому комплексі можливе лише за умови створення відповідних мотиваційних систем (які охоплювали б системи мотивацій окремо для компаній, акціонерів, менеджменту і працівників). Для створення ефективного мотиваційного механізму в нафтогазовому комплексі потрібно забезпечити передусім сприйняття нововведень управлінською та виробничими системами. Важливим завданням менеджменту компаній стає налагодження ефективного інноваційного процесу, а також залучення та розміщення інвестиційних ресурсів для того, щоб забезпечити фінансування інноваційних проектів.

Приміром, на головних підприємствах нафтового комплексу (зокрема у *ВАТ Укрнафта*) запроваджено регулярну систему атестації та переатестації керівних кадрів, головним елементом якої є визначення «сприйняття інновацій», і все це для того, щоб розв'язати окреслену проблему [60].

Вважаємо, що важливою формою інтелектуального ресурсу компаній нафтогазового комплексу є професійна підготовка вищого менеджменту («інтелектуальний рівень системи топ-менеджменту»), від якої значною мірою залежить і залежатиме в майбутньому динаміка вартісних показників. За оцінками експертів, більшість компаній нафтогазового комплексу спирається на сильний топ-менеджмент як головний ресурс компанії, що забезпечує позитивні тенденції формування вартісних показників. Приміром, менеджмент російської компанії «ЛУКойл» як основну ланку розвитку вибрав розширення сировинної бази, збільшуючи при цьому частку високопродуктивних запасів. За рівнем запасів вуглеводнів та обсягами видобутку компанія протягом 1998–2008 рр. стала лідером на ринку не лише Росії, де їй належить провідна позиція, а й на світовому ринку. Нині компанія входить до п'ятірки найпотужніших нафтових компаній світу, при цьому доведені запаси нафти компанії – найбільші у світі. Причиною успіху компанії, що відобразилося у зростанні її вартості упродовж вказаного періоду у 16 разів, вважаємо вміння топ-менеджменту поєднувати масштабність планів та дій із гнучкістю організаційної поведінки на ринку. Компанія і надалі втілює в життя вартісну стратегію, спрямовану на використання ефекту збільшення виробничого та фінансового потенціалу, подальший розвиток вертикальної інтеграції, адаптації кращого міжнародного досвіду управління вертикально інтегрованими компаніями до російських реалій [17].

Вартість компаній нафтогазового комплексу може стійко зростати, якщо проводити виважену структурну реформу галузі. Така реформа має бути спрямована на підвищення ефективності інтеграцій-

них процесів, нарощування інноваційного та виробничого потенціалу компаній, подальшого вдосконалення систем фінансового менеджменту [18]. Об'єктивні умови структурних перетворень повинні передбачати кількісну та якісну динаміку вимог до компаній, трансформацію цілей та завдань їхнього функціонування (зокрема необхідність модернізації виробничих потужностей та технологій), спрямованих на зростання глобальної конкурентоспроможності. Основною складовою структурної перебудови нафтогазових компаній має стати реструктуризація (яка охоплює реалізацію вищезгаданих структурних, організаційних та технологічних змін на підприємствах).

Зміна діяльності топ-менеджменту вітчизняних компаній нафтогазового комплексу має охоплювати розвиток технологій і методик стратегічного планування, координацію основних видів діяльності підприємств, управління фінансами та бюджетування, управління кадрами, юридичну підтримку, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Висновки

Аби підвищити ефективність стратегічного управління формуванням та використанням інтелектуальних ресурсів суспільства, держава має подбати про гнучку (відповідно до наявних викликів) реструктуризацію великого бізнесу, створення стимулів для поступового переходу великих компаній на сучасні технології вартісного управління. В умовах зростання значущості інтелектуального ресурсу така політика має передбачити стимулювання набуття нових знань та навичок, зокрема це стосується тих, хто працює. Тобто мають бути стимули до самонавчання та самоорганізації, важливо також підвищувати рівень інтелектуальної культури суспільства і окремих трудових колективів.

Найбільші нафтогазові компанії світу охочекладають інвестиції в інтелектуальні проекти – зокрема, екологічно безпечні технології, освоєння альтернативних (вітрових, сонячних та геотермальних) джерел енергії, зростання вартості людського капіталу.

Пришвидшене формування та використання інтелектуального ресурсу у вітчизняному нафтогазовому комплексі можливе лише за умови створення відповідних мотиваційних систем (які охоплювали б системи мотивації окремо для компаній, акціонерів, менеджменту і працівників). Для створення ефективного мотиваційного механізму в нафтогазовому комплексі потрібно забезпечити передусім сприйняття нововведень управлінською та виробничими системами. Важливим завданням менеджменту компаній стає налагодження ефективного інноваційного процесу, а також залучення та розміщення інвестиційних ресурсів для того, щоб забезпечити фінансування інноваційних проектів. Важливою формою інтелектуального ресурсу компаній нафтогазового комплексу є професійна підготовка менеджменту, від якого значною мірою залежить і залежатиме в майбутньому динаміка вартісних показників.

Перспективи подальших розвідок. У подальшому мають бути виконані дослідження з питань розробки методології оцінки вартості нафтогазових компаній в умовах нестабільності.

Список використаної літератури

1. Ушенко Н. В. Регулирование воспроизводства человеческого капитала в условиях глобализации / Н. В. Ушенко // Бизнес Информ. – 2007. – № 5, т. 2. – С. 79–82.
2. Долгопятова Т. Корпоративное управление в российских компаниях: роль глобализации и кризиса / Т. Долгопятова // Вопросы экономики. – 2009. – № 6. – С. 83–96.
3. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України : [монографія] / за ред. д. е. н. Л. І. Федулової. – К. : Ін-т екон. та прогноз., 2007. – 472 с.

4. Турило А. М. Оцінка вартості підприємства в системі фінансово-економічної стратегії його розвитку / А. М. Турило // Фінанси України. – 2009. – № 5. – С. 95–100.
5. Карпенко Г. В. Нормативно-правове забезпечення корпоративного управління: проблеми залучення інвестицій на вітчизняні підприємства / Г. В. Карпенко, А. П. Данькевич // Фінанси України. – 2009. – № 7. – С. 39–46.
6. Кучуков Р. Модернизация экономики: проблемы, задачи / Р. Кучуков // Экономист. – 2010. – № 1. – С. 20–29.
7. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли / Б. Селигмен. – М. : Прогресс, 1968. – 600 с.
8. Славин С. Возобновление сырьевого роста / С. Славин // Экономист. – 2010. – № 7. – С. 3–14.
9. Жураковська І. С. Управління знаннями як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства в інформаційному суспільстві / І. С. Жураковська // Проблеми науки. – 2007. – № 7. – С. 24–28.
10. Журавльова І. В. Теоретичні засади стратегічного моніторингу формування інтелектуального капіталу підприємства / І. В. Журавльова // Проблеми науки. – 2007. – № 7. – С. 33–38.
11. Городянська Л. В. Факторно-критеріальна модель відтворення інтелектуальних ресурсів в системі обліку / Л. В. Городянська // Фінанси України. – 2009. – № 5. – С. 112–119.
12. Мойсеєнко І. П. Моделі аналізу інтелектуального потенціалу підприємства / І. П. Мойсеєнко // Бизнес Информ. – 2007. – № 5. – Т. 2. – С. 82–84.
13. Яковлев А. Российская корпорация: модели поведения в условиях кризиса / А. Яковлев, Ю. Симачев, Ю. Данилов // Вопросы экономики. – 2009. – № 6. – С. 70–82.
14. Крюков В. А. Институциональная структура нефтегазового сектора: проблемы и направления трансформации / В. А. Крюков. – Новосибирск : Изд-во ИЭиОПП СО РАН. – 1998. – 274 с.
15. Городянська Л. В. Особливості обліку гудвіла та методи оцінки його вартості на підприємстві / Л. В. Городянська // Фінанси України. – 2007. – № 4. – С. 119–126.
16. Нафтогаз Украины [Електронний ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия. – Доступно з : <http://ru.wikipedia.org>.
17. Крюков В. Оценка параметров развития российского нефтегазового сектора / В. Крюков, В. Маршак // Вопросы экономики. – 2010. – № 7. – С. 87–93.
18. Захарін С. В. Оцінювання впливу корпоративного сектору економіки на її інвестиційно-інноваційний розвиток / С. В. Захарін // Проблеми науки. – 2008. – № 7. – С. 7–12.

Стаття надійшла до редакції 8.01.2013

Управление стоимостью компаний нефтегазового сектора

Мамонтова Н.А.

Национальный университет «Острожская академия»

В научной работе проанализировано состояние компаний нефтегазового сектора. Определены перспективные пути адаптации менеджмента нефтегазовых компаний к новым вызовам. Предложены новые подходы к построению механизмов управления стоимостью компаний нефтегазового комплекса.

Ключевые слова: управление стоимостью, менеджмент, нефтегазовый сектор.

Stoymostyu management companies nefte hazovoho sector

Mamontova N.

National University «Ostrozhskaya academy»

In the scientific slave proanalyzyrovano Status nefte hazovoho sector companies. Opredeleny perspektivnyye path adaptation management of oil and gas companies to new challenges. Predlozheny New Approaches to building a management mechanisms stoymostyu companies nefte hazovoho complex.

Keywords: management stoymostyu, management, nefte hazovyy sector.